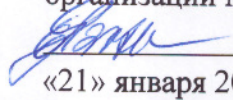


От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ № 7»

 Э.Е. Саранчина
«21» января 2025 г.

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 7»

Е.В. Кузьмин

«21» января 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 7»

на 2025-2027 г.г.

Вышневолоцкий муниципальный округ

2025 год

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
3. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА В УПРАВЛЕНИИ
УЧРЕЖДЕНИЕМ
4. ОПЛАТА ТРУДА
5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА
8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ
9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И
ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА
11. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
12. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И
ДОПОЛНЕНИЙ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании», Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах», Уставом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7». Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками учреждения на сохранение социального мира в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключается между работодателем в лице директора МБОУ «СОШ № 7» Кузьмина Евгения Викторовича и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Саранчиной Эллы Евгеньевны.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения;
- работодатель в лице его представителя - директора Кузьмина Е.В.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При преобразовании коллективный договор сохраняет свое действие и после реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором. Работодатель и профсоюзный комитет

признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Основные задачи образовательной деятельности - обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы учреждения, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутришкольного инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на обучающихся с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников в целях выполнения поставленных задач.

2.2. Работодатель обязуется (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации):

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тверской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 ТК РФ);
- вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими актами законодательства Российской Федерации;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав МБОУ «СОШ № 7», должностные инструкции при изменении условий труда и требований законодательства Российской Федерации;
- предусмотреть в смете статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;
- обязательно знакомить вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами учреждения, обеспечивать занятость работников;
- создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников учреждения;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным и трудовым договорами;
- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тверской области, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах трудовому коллективу;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации):

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в т. ч. при их обращениях в Комиссию по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением настоящего коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и обучающихся;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссии по приему школы к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни учреждения;
- оказывать помощь работникам учреждения в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- представлять интересы работников, которые не состоят в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор, а также по контролю за его выполнением.

2.4. Работники обязуются (ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

3.1. Стороны обязуются проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанными с ними экономическими вопросами работников учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2. Работодатель обязуется:

- учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с профкомом вопросы о работе учреждения, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения;

3.3. Профком обязуется проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни учреждения.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Вышневолоцкого городского округа от 29.12.2019 № 22 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных образовательных организациях Вышневолоцкого городского округа». Оплата труда работников производится в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников МБОУ «СОШ № 7».

4.2. При переходе на новую систему оплаты труда работникам гарантируется сохранение заработной платы не ниже размера оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), установленной тарифной системой оплаты труда.

4.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам согласно ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации: 05 числа месяца (окончательный расчет за прошедший месяц) и 20 числа текущего месяца (аванс).

4.5. Изменение персональных выплат производится:

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания или отраслевой награды – со дня присвоения.

4.6. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.8. Наполняемость классов, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.9. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатель обязуется:

– обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;

– в случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников информировать об этом профком не менее чем за два месяца;

– увольнение работников, являющихся членами профсоюза по п.п. 2,3,5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится только с учетом мнения профкома (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретная

продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

6.6. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.8. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

6.9. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

6.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

6.15. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.16. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

6.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.19. Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.23. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить их с учетом мнения профсоюзного комитета;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;

- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечивать специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проводить инструктаж по охране труда и технике безопасности при приеме на работу и на рабочем месте, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, согласно действующему законодательству Российской Федерации;
- организовывать проведение обязательных и периодических осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда.

7.2. Профсоюзный комитет имеет право осуществлять контроль за соблюдением действующего трудового законодательства Российской Федерации силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного по охране труда.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами Российской Федерации (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации);
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять с впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. Профком обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд, фонды медицинского и социального страхования;
- устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

9.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

9.2. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения системы оплаты труда;
- осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации);

9.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. На это время за ними сохраняется средняя заработная плата.

9.4. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- защитой профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- получением материальной помощи из средств профсоюза.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.

10.2. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

10.3. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении условий коллективного договора на собрании работников.

10.4. Стороны несут ответственность за неисполнение условий коллективного договора.

10.5. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

10.6. Профком:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;

– в случае невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором со стороны работодателя, профком имеет право применять общественные меры воздействия, в соответствии с законодательством Российской Федерации, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя за неисполнение коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия к руководителю учреждения.

11. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учреждении и действующая в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд (ст. 390 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации коллективного договора, разрешаются в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

12. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

12.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 года, и действителен в течение трех лет.

12.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока действия, вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.3. Изменения и дополнения в приложения к коллективному договору производятся по взаимному соглашению сторон, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

12.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

12.5. Изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору принимаются на общем собрании трудового коллектива учреждения, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.